

## **Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMAN Karang Jaya Mura**

Murniyanto

[murniyanto@iaincurup.ac.id](mailto:murniyanto@iaincurup.ac.id)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan menggunakan wawancara sebagai data primer yang kemudian data akan di deskripsikan dan di analisis sesuai dengan yang dihasilkan. Hasil penelitian selalu memberikan dorongan semangat yang positif sehingga ini memberikan efek kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya lain yang dilakukan juga dengan memberikan pelatihan pengembangan kompetensi kepada guru di SMAN, dan mempersiapkan sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang kelancaran guru secara aktif dan kreatif. Faktor pendukung Kepala SMAN untuk meningkatkan kinerja: pertama, adanya respon positif dari para guru terhadap tujuan yang hendak dicapai Kepala SMAN, dalam meningkatkan kualitas guru, kedua, iklim komunikasi yang demokrasi antara pimpinan dan jajaran guru. Faktor penghambat dalam melakukan upaya tersebut adalah masih ada beberapa guru yang masih kurang konsisten mengikuti pelatihan di sekolah.

**Kata Kunci : Manajemen, Kepala Sekolah, Guru SMA**

### **Abstract**

This research aims to see and understand the management of school principals in improving teacher performance. This research uses a qualitative approach using interviews as primary data and then the data will be described and analyzed according to what is produced. Research results always provide positive encouragement so that this has an effect on teachers in improving their performance. Other efforts are also being made by providing competency development training to teachers at SMAN, and preparing good facilities and infrastructure to support teachers' activities in an active and creative manner. Supporting factors for the Head of SMAN to improve performance: first, there is a positive response from the teachers towards the goals that the Head of SMAN wants to achieve, in improving the quality of teachers, second, a democratic communication climate between the leadership and the staff of teachers. The inhibiting factor in carrying out these efforts is that there are still some teachers who do not consistently participate in training at school.

**Keywords: Management, Principal, High School Teacher**

### A. Pendahuluan

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Pendidikan dalam perspektif yang luas, pendidikan dasar diperlukan bagi siapa saja, dan di mana saja, karena menjadi dewasa, berwawasan luas, dan dewasa adalah kebebasan dasar secara menyeluruh. Ini berarti bahwa pelatihan pasti terjadi pada setiap jenis, struktur, dan tingkat iklim, dari iklim tunggal yang ramah keluarga, hingga iklim regional yang lebih luas, dan terjadi terus menerus.<sup>1</sup> Enco Mulyasa mengemukakan tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum menghasilkan sumber

daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.<sup>2</sup> Asumsi ini menunjukkan bahwa pada kenyataannya dewasa ini mutu pendidikan belum dapat mencapai kualitas yang baik. Malik Fajar seperti dikutip Hadirja Paraba mengakui kebenaran penelitian tersebut, bahwa pendidikan di Indonesia termasuk pendidikan yang buruk di kawasan Asia.<sup>3</sup>

Sumber utama yang diduga menjadi penyebabnya adalah kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas pengabdian sebagai seorang pendidik dan pengajar.<sup>4</sup> Dengan kata lain rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan pengabdian sebagai pendidik dan pengajar. Fenomena yang melanda berbagai aspek kehidupan utamanya di lingkungan pendidikan, dalam hal ini guru merupakan pemeran utama yang mampu mencerdaskan manusia supaya tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Sekaitan dengan itu telah diketahui bersama bahwa tugas dan profesi guru adalah mengajar, mendidik, melatih, dan mengevaluasi siswa dalam proses belajar mengajar.<sup>5</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pelaksana pendidikan yang paling berperan penting, dan bertanggung jawab untuk menjadi pemimpin dan

---

<sup>1</sup> M. Yanto, "Konsep Manajemen Pendidikan Agama Islam Terdapat Dalam Surat Luqman Ayat 12-19", *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 2, 2022. Pp. 816-829 E-ISSN: 2614-8013, DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 4.

<sup>3</sup> Malik Fajar, *Pembaharuan Pendidikan Islam*, (cet. I; Jakarta: PT. Rosdakarya Persada, 2004), h. 8.

<sup>4</sup> Raka Joni, *Pokok-Pokok Pikiran Mengenai Pendidikan Guru: Strategi pengembangan Pendidikan Menjelang abad 21* (Jakarta: PT. Grasindo, 2001), h. 15.

<sup>5</sup> Hadirja Paraba, *wawasan Tugas Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*, (Cet. III; Jakarta: Friska agung Insani, 2000), h. 4.

mampu menerapkan kebijakan sesuai dengan fungsinya sebagai pimpinan. Di samping itu, untuk memudahkan dalam pengelolaan suatu sekolah yang dipimpinya, maka seorang kepala madrasah harus melakukan pengawasan dari semua aspek dalam meningkatkan proses belajar mengajar.<sup>6</sup> Maka disinilah pendidikan berperan penting dalam mencapai itu semua. Peserta didik yang belum mencapai ketuntasan biasanya sekolah mengadakan program remedial yaitu program pembelajaran tambahan untuk membantu peserta didik memahami materi-materi yang belum dikuasainya sehingga ia mencapai tingkat ketuntasan yang diinginkan. Sebaliknya, sekolah juga mengadakan program pengayaan bagi peserta didik yang telah mencapai ketuntasan lebih awal, sehingga ia tidak menyia-nyaiakan waktu yang tersedia.<sup>7</sup>

Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala sekolah pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala sekolah. Demikian pula sebaliknya keberhasilan kepala madrasah adalah keberhasilan madrasah. Oleh sebab itu efektivitas madrasah sebagai penyelenggara pendidikan berarti sebagai agen perubahan tidak akan terjadi tanpa pengertian dan dukungan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah akan memperhadapkan pada persoalan-persoalan yang berkaitan erat dengan guru, staf/pegawai, dan siswa. Secara luas kepada sekolah akan bersentuhan langsung dengan masyarakat sekitar madrasah atau orang tua siswa dan dengan instansi-instansi terkait. Hal ini biasa terjadi karena adanya keterkaitan kebutuhan hubungan di antara porsenil-porsenil itu dengan eksistensi lembaga pendidikan sehingga pengaruh seorang manajer atau kepala sekolah bisa terlihat dengan gambaran kinerja seorang pemimpin sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan yang cukup luas dalam lingkungan sebuah madrasah. Disamping peranannya sebagai seorang pemimpin yang memberikan pembinaan dengan keteladanannya pada guru dan stafnya,

kepala sekolah juga berfungsi sebagai pejabat formal, sebagai manajer, sebagai pendidik dan sebagai staf. Karenan kepala sekolah merupakan pejabat formal, manajer, sebagai pendidik dan sebagai staf,

maka kepala madrasah itu terikat untuk loyal terhadap atasan dan bawahannya. Loyalitasnya seorang kepala sekolah adalah penjabaran tanggung jawab dalam pembinaan terhadap program pengajaran, pembinaan sumber daya manusia, dan menciptakan suasana yang kondusif dalam pelaksanaan efektivitas kependidikan dengan guru-guru. Perencanaan adalah berbagai latihan yang telah ditentukan sebelumnya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk

---

<sup>6</sup> Saiful sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2008), h. 170.

<sup>7</sup> M. Yanto, "Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMP Negeri 4 Rejang Lebong" *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* vol. 2, no. 1, Juni 2018 STAIN Curup-Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037 DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seorang penyelenggara pembelajaran diharapkan memiliki kapasitas yang besar dan sedikit pengetahuan untuk memiliki pilihan untuk mengembangkan rencana yang dapat digunakan sebagai bantuan dalam pelaksanaan interaksi instruktif berikut.<sup>8</sup>

Dalam proses pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru inilah, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, unit dan kompleks dimana memiliki tugas dan peran lebih berat jika dibandingkan dengan guru dan staf sekolah. Salah satu tanggung jawab yang perlu diembannya adalah mendorong guru dan staf madrasah untuk meningkatkan kinerja guru mereka. Hal ini sejalan dengan tugas dan peran kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Semua peran tersebut perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Indonesia adalah negara multikultural, dan multikulturalismenya bisa positif karena kekayaan nilai budaya dan dapat negatif oleh kebajikan menjadi faktor potensial yang memicu konflik budaya berafiliasi dengan ras, agama, dan

kelompok etnis.<sup>9</sup> Disisi lain keberadaan guru di sekolah tidak lepas dari pengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja guru, dan dapat mempengaruhi hubungan personal di sekolah. Hubungan-hubungan tersebut meliputi hubungan antar guru, dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan staf madrasah serta yang paling mendasar hubungan guru dengan siswa

### **Peran Kepala Sekolah**

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala sekolah.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> M. Yanto, "Manajemen Pendidikan Non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong" *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 1, 2022. Pp. 311-326E-ISSN: 2614-8013 DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>

<sup>9</sup> M. Yanto, "Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan di Indonesia" *RISE-Jurnal Internasional Sosiologi Pendidikan*, Vol. 11 No. 3 Oktober 2022 263-290 Doi: <http://dx.doi.org/10.17583/rise.10483>

<sup>10</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 81.

Beberapa di antara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka. Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
2. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang kepala madrasah dapat berperan sebagai manajer, pemimpin, pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.

Ada beberapa peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut :

- a. Peran sebagai edukator, Kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik.
  1. Kemampuan mengajar/membimbing siswa
  2. Kemampuan membimbing guru
  3. Kemampuan mengembangkan guru
  4. Kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan
- b. Peran sebagai manajer, Kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai institusi secara efektif dan efisien.
  1. Kemampuan menyusun program
  2. Kemampuan menyusun organisasi
  3. Kemampuan menggerakkan guru
  4. Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan
- c. Peran sebagai administrator, Kepala sekolah berperan dalam mengatur tatalaksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien.
  1. Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK
  2. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
  3. Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan
  4. Kemampuan mengelola administrasi keuangan
  5. Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana
  6. Kemampuan mengelola administrasi persuratan
- d. Peran sebagai supervisor, Kepala Sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya.
  1. Kemampuan menyusun program supervise pendidikan
  2. Kemampuan melaksanakan program supervisi
  3. Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi

- e. Peran sebagai leader, Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama.
  1. Memiliki kepribadian yang kuat
  2. Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan dan profesional
  3. Memahami kondisi warga sekolah
- f. Peran sebagai innovator, Kepala sekolah adalah kepribadian yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas.
  1. Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik)
  2. Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan
- g. Peran sebagai motivator, Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional.
  1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik)
  2. Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar
  3. Kemampuan memberikan keputusan kepada warga sekolah.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah..

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkret dapat dibedakan menjadi dua macam yakni:

- 1) Kemampuan intelektual ialah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang memiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Prawirosentono mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang signifikan yang berhubungan dengan kinerja guru sebagai evaluasi yang diberikan kepala

sekolah terhadap guru-guru dan kualitas pendidikan dalam masing-masing sekolah dan tingkah laku kepemimpinan.

Dalam pengembangan sebuah organisasi terutama organisasi yang bersentuhan dengan dunia pendidikan, diperlukan orang yang mempunyai tingkat kepemimpinan dan motivasi yang tinggi. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik atau guru yang dapat mengembangkan sikap profesionalismenya dalam mengajar, kemampuan ini akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kemampuan tersebut menurut Rahman adalah :

1. Memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan
2. Menguasai dasar-dasar pendidikan dan pengajaran
3. Menguasai bahan pelajaran
4. Kemampuan menyusun program pengajaran
5. Kemampuan melaksanakan program pengajaran
6. Pengelolaan kelas
7. Kemampuan menangani administrasi sekolah
8. Kemampuan melaksanakan kode etik guru
9. Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan
10. Kemampuan mengembangkan pofesinya.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan tugas dan keprofesionalan guru menurut UU RI No. 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah melaksanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Adapun pengertian guru menurut Moh. Uzer Usman, mengemukakan bahwa guru merupakan suatu profesi yang artinya jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih dilakukan oleh orang di luar pendidikan. Oleh karena itu, jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.<sup>11</sup> Sdang menurut Dzakiyah Darajat, guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya membimbing muridnya. Ia harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebih-lebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 5.

<sup>12</sup> Dzakiyah Darajat, *Metoologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), h. 266.



UU RI no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>13</sup>

### **1. Faktor-faktor Kinerja Guru**

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila mana diintegrasikan dengan komponen madrasah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

1. Kepemimpinan kepala sekolah
2. Iklim sekolah
3. Harapan-harapan
4. Kepercayaan personalia sekolah

Jadi keempat faktor inilah yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kinerja guru merupakan proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru, sehingga menjadi barometer pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dijadikan starting point menuju kebangkitan pendidikan di negeri ini. Melalui kinerja guru yang optimal menjadi suatu indikasi akan terwujudnya guru-guru profesional yang mampu mengajar secara kreatif, inovatif, dan inspiratif. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada tingkat praksisi pendidikan dan pengajaran dapat dideskripsikan pada dimensi kompetensi dasar (terutama yang berkenaan dengan kompetensi profesional) yang dimiliki guru bersangkutan.

### **2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik sebagai berikut :

1. Mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang

---

<sup>13</sup> Pasal 20 UU RI tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Ditjen Pendidikan Islam Agama RI, 2007), h. 73.

telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.<sup>14</sup>

Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya sesuai dengan profesi masing-masing.

### 3. Hubungan Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kinerja Guru

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan seperti sekolah sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, dan bahkan orang tua siswa serta seluruh pihak yang terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>15</sup> Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong dan merangsang daya inovasi dan kreativitas guru, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.<sup>16</sup>

### B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan serta mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah. Penelitian ini merupakan hal yang dapat dilakukan dalam ilmu ilmu sosial, dimana penelitian dilaksanakan dengan orisinil.<sup>17</sup>

### C. Pembahasan dan penelitian

#### Peran kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN

<sup>14</sup> E. Mulyasa, op. cit., h. 100.

<sup>15</sup> Syafruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, (Cet. I; Jakarta: Ciputat, 2005), h. 164.

<sup>16</sup> Hendyat Soetopo dan Wasty Sumanto, Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan, (Cet. I; Surabaya: Usaha Nasional, 1989), h. 34

<sup>17</sup> M. Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019), h. 123-130.

DOI: <http://doi.org/10.29210/138700>



Kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita tersebut kedepan, oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai visi misi dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana sekolah yang dipimpinnnya<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diketahui bahwasannya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut: Kepala sekolah adalah seseorang yang dianggap mampu dalam mengelola lembaga pendidikan dan melaksanakan perannya sebagai pengajar dan pendidik.

Menurut teori Mulyasa peran kepala sekolah merupakan serangkaian sikap dan perilaku seorang kepala sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab dalam kepemimpinannya<sup>19</sup>

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang kinerja guru dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah SMAN Mura merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri Kepala SMAN mura itu sendiri.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diketahui bahwasannya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah memberikan informasi bahwa upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dinilai baik. Dari informasi ini penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru memberikan hasil yang memuaskan karena masing-masing pihak terkait (stakeholder) dalam pelaksanaannya tidak lagi bersifat parsial dan mengukur kinerja keberhasilan berdasarkan perspektif masing-masing.

## **Paktor pendukung dan penghambat proses meningkatkan kinerja guru di SMAN Mura.**

### **a. Paktor pendukung**

Kinerja guru dapat di pengaruhi dengan beberapa faktor, akan tetapi kinerja guru akan menjadi optimal apabila di dukung oleh aspek di sekolah yang baik

---

<sup>18</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala sekolah*, PT.Rineka Cipta, Jakarta , Hal.3-4

<sup>19</sup> Mulyasa E, *menjadi kepala sekolah profesional* (Bangung) Hal.97

kepala sekolah, iklim sekolah, suasana sekolah, guru, serta karyawan maupun peserta didik. Onda mengemukakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, beberapa faktor lainnya yakni:<sup>20</sup> Guru yang bertanggung jawab, yakni selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dilakukan oleh seorang guru. Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, amanah, dengan demikian memperhatikan hal-hal kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah.

Peluang untuk berkembang, hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengembang program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah, dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Kepribadian dan dedikasi kepribadian merupakan keseluruhan yang ada pada individu seperti unsur psikis dan fisik, jadi faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang menentukan apakah ia akan menjadi pendidik yang baik, ataupun sebaliknya. Kepribadian ini adalah salah satu faktor internal dari suatu individu dalam meningkatkan kinerjanya sendiri berupa konsistensi dan dedikasinya.

Adapun faktor pendukung proses meningkatkan kinerja guru di SMAN sarana prasarana yang memadai, dan mengadakan pelatihan untuk guru yang disediakan itu sendiri guna meningkatkan kinerja guru lebih baik.

#### **b. Faktor penghambat**

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi dikategorikan ke dalam faktor penghambat dan pendukung dari kinerja guru. Faktor yang dapat berdampak baik juga berdampak buruk, karena faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja dan menjadi motivasi bagi kinerja guru itu sendiri. Sedangkan jika guru mengalami faktor penghambat, Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Adapun faktor penghambat proses meningkatkan kinerja guru di SMAN Mura terdapat pada guru itu sendiri yang tidak fokus dalam mengikuti pelatihan

---

<sup>20</sup> Onda Soandi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Aditama, 2010), 213-21

yang telah disediakan oleh sekolah sehingga menyebabkan guru tidak paham apa yang seharusnya diterapkan dalam pembelajarannya.

#### **D. Kesimpulan**

Manajemen Kepala SMAN dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN dapat tercapai dengan memprioritaskan sekolah dalam : penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas guna untuk kemajuan lembaga pendidikannya.

Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN: sikap jujur guru, penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan guru untuk maju, iklim komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan karyawan seperti mengadakan pelatihan-pelatihan yang disediakan di sekolah. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN: Terdapat pada guru itu sendiri yang tidak fokus dalam mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh sekolah sehingga menyebabkan guru tidak paham apa yang seharusnya diterapkan dalam pembelajarannya

#### **Daftar Pustaka**

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Kamus besar Bahasa Indonesia. Edisi II, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Kamus besar Bahasa Indonesia. Edisi II, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Darajat, Dzakiyah. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Fajar, Malik. *Pembaharuan Pendidikan Islam*. Cet. I; Jakarta: PT. Rosdakarya Persada, 2004
- Joni, Raka. *Pokok-Pokok Pikiran Mengenai Pendidikan Guru: Strategi pengembangan Pendidikan Menjelang abad 21*. Jakarta: PT. Grasindo, 2000
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional*. Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Paraba, Hadirja. *Wawasan Tugas Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*. Cet. III; Jakarta: Friska agung Insani, 2000
- Syafruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Cet. I; Jakarta: Ciputat, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*

- Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Cet. I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Yanto M, dan Irwan Fathurrochman, “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019). DOI: <https://doi.org/10.29210/138700>
- Yanto M, “Manajemen Kepala Madrasah Ibtidayah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religious pada era digital” *Jurnal Konseling dan Pendidikan* Vol. 8 no. 3, 2020 DOI: <https://doi.org/10.29210/146300>
- Yanto M, “Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong” *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, Vol. 6 No. 1, 2021 DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>
- Yanto M, “Manajemen Pendidikan Non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong” *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 1, 2022. Pp. 311-326 E-ISSN: 2614-8013 DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>
- Yanto M, “Konsep Manajemen Pendidikan Islam Terdapat Dalam Surat Luqman Ayat 12-19”, *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 2, 2022. pp. 816-829 E-ISSN: 2614-8013, DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>
- Yanto M, “Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMP Negeri 4 Rejang Lebong” *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* Vol. 2, no. 1, Juni 2018 STAIN Curup-Bengkulu | p-ISSN 2580-3581: e-ISSN 2580-5037, DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>
- Yanto M, “Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan di Indonesia” *RISE-Jurnal Internasional Sosiologi Pendidikan*, Vol. 11 No. 3 Oktober 2022 263-290 DOI: <http://dx.doi.org/10.17583/rise.10483>